

PELAKSANAAN FUNGSI KEPEMIMPINAN PADA PT.NIAGA MITRA PERKASA DI KECAMATAN PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

Arnol Philgo dan Lilis Suryani

Mahasiswa dan Dosen Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau

Email : surianiLilis01@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the performance of the functions of leadership in a company engaged in the field of contracting and manpower that is PT.Niaga Mitra Perkasa In District Pangkalan Kerinci Regency Pelalawan. Objek this study were employees at PT.Niaga Partner Perkasa. dalam achieve organizational objectives specified, organizations must gain the loyalty and maximum employee performance and build relationships with companies and government leaders setempat. oleh therefore in this case is the director shall execute proper performance of the functions of leadership, in order to achieve organizational goals. This study mengambil sample of 63 respondents using purposive (dependence) and in analyzing the data using qualitative methods. Types and sources of data used is primary data and data sekunder. Metode data collection is done by distributing questionnaires and pemimpin wawancara to respondents and organizations in this regard is the director of the results of this study came to the conclusion that the implementation of leadership functions in terms of the implementation of the function as a determinant of the direction, Implementation of the function as a representative and spokesperson, Implementation function as communicators, Implementation function as mediators, implementation of functions as an integrator to obtain the percentage of the interval 34% - 66%. and classified in the criteria "Quite Done" shows the performance of the functions undertaken by the leadership of the leader is not maximized in carrying out its duties and functions as a leader. From the research done can be in the know that the implementation of the function of leadership is very influential on the performance and loyalty of employees in PT.Niaga Mitra Perkasa District of base Kerinci regency.

Keywords: leadership function

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan manpower yaitu PT.Niaga Mitra Perkasa Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. PT.Niaga Mitra Perkasa. dalam mencapai tujuan organisasi yang di tentukan, organisasi harus mendapatkan loyalitas dan kinerja karyawan yang maksimal dan menjalin hubungan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dan pemerintah setempat. oleh sebab itu pimpinan dalam hal ini ialah direktur harus menjalankan pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang tepat, supaya tujuan organisasi tercapa. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 63 Responden menggunakan metode purposive (ketergantungan) dan dalam menganalisis data menggunakan metode kualitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kankuisioner dan wawancara kepada responden dan pemimpin organisasi dalam hal ini ialah direktur hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan yang ditinjau dari Pelaksanaan fungsi sebagai penentu arah, Pelaksanaan fungsi sebagai wakil dan juru bicara, Pelaksanaan fungsi sebagai Komunikator, Pelaksanaan fungsi sebagai Mediator, Pelaksanaan fungsi sebagai integrator memperoleh persentase dengan interval 34% - 66%. dan tergolong dalam kriteria "Cukup Terlaksana" ini menunjukkan pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin belum maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin. Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Pelaksanaan fungsi kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan di PT.Niaga Mitra Perkasa Kecamatan pangkalan kerinci Kabupaten pelalawan.

Kata kunci : Fungsi kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menurut siagian (2004: 24), kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja yang mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak sedemikian rupa sehingga melalui fikiran yang positif, akan tercapai suatu tujuan di dalam sebuah organisasi.

Di dalam prakteknya tidak jarang terjadi kegagalan-kegagalan yang dialami oleh para pemimpin suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman dan pelaksanaan sejumlah fungsi-fungsi yang melekat pada jabatan kepemimpinannya, tentunya dalam hal ini akan membawa dampak yang cukup besar terhadap kurang efektifnya pelaksanaan tugas-tugas dan kewajiban orang-orang yang dipimpinnya.

Konsep kepemimpinan dapat bermakna sebagai keberdayaan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk dapat dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dikuasainya. Kartono (2004:39) kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersam-sama mengerjakan aktifitas tertentu.

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Lima fungsi kepemimpinan menurut (siagian 2010:47) adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin selaku penentu arah
2. Pemimpin selaku wakil dan juru bicara
3. Pemimpin selaku komunikator
4. Pemimpin selaku mediator
5. Pemimpin selaku integrator

Fungsi kepemimpinan adalah mengarahkan orang yang dipimpin menuju tercapainya tujuan organisasi, agar dapat menanamkan kepercayaan terhadap orang yang dipimpinnya dan menyadarkan bahwa mereka mampu berbuat sesuatu dengan baik, di samping itu pemimpin harus memiliki pikiran, tenaga dan kepribadian yang dapat

menimbulkan kegiatan dalam hubungan antar organisasi.

Khususnya pada organisasi yang mana mempunyai tujuan yang sama, tidak merugikan satu sama lain, apabila karyawan meningkatkan kinerja pada perusahaan, maka tujuan organisasi telah berjalan dan karyawan mendapat tujuannya yaitu gaji atau upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.

PT. Niaga Mitra Perkasa merupakan salah satu perusahaan kontraktor jasa yang bergerak di bidang Konstruksi Dan Manpower. Konstruksi adalah Pembuatan perumahan karyawan, pembuatan jalan, konstruksi lainnya yang diperlukan oleh perusahaan besar untuk melancarkan dan kenyamanan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dan Manpower adalah Penyaluran tenaga kerja pembantu yang dibutuhkan sebuah perusahaan besar untuk menambah kinerja perusahaan dan mempercepat pekerjaan disetiap bidang, seperti kernet mekanik, kernet alat berat, clining servis di kantor, di kebun, di perumahan perusahaan, dll. maka setiap perusahaan besar memerlukan tenaga kerja pembantu.

Dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang Konstruksi dan Manpower yang beroperasi di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan menunjukkan bahwa banyaknya di antara perusahaan kontraktor jasa bidang Konstruksi dan Manpower tersebut yang sama dengan PT. Niaga Mitra Perkasa. Semua itu merupakan ancaman yang tidak dapat diabaikan begitu saja karena menimbulkan persaingan yang kuat dalam pengelolaan. Maka salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan atau mempertahankan jumlah karyawan dan kualitas kerja adalah dengan memberi kepercayaan dan hubungan baik bagi pemimpin dan bawahan, maka loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dapat dipertahankan, loyalitas karyawan sangat diperlukan didalam pencapaian tujuan perusahaan yang bergerak dibidang Konstruksi Dan Manpower ini. Dan seorang pemimpin memiliki peran penting untuk mengatur, mengkoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun bagian-bagian tugas dalam struktur organisasi perusahaan beserta jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Bagian Tugas dan Jabatan Beserta Jumlah Karyawan

No.	Bagian Tugas dan Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Direktur	1
2.	Project Manager	1
3.	Site Manager	1
4.	Bendahara	2
5.	Administrasi	2
6.	Teknik Electric	3
7.	Logistic	3
8.	Karyawan	200
Jumlah		214

Sumber : PT. Niaga Mitra Perkasa di Kecamatan Pangkalan Kerinci, 2014

Direktur adalah Pemimpin pada PT. Niaga Mitra Perkasa di Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kab. Pelalawan yang bertanggung jawab terhadap perusahaan yang di pimpinnya. Yang mana dari struktur di atas bahwa direktur membawahi Project manager, site manager, bagian bendahara, bagian administrasi, bagian teknisi electric, bagian logistic. Maka pemimpin dituntut untuk memahami fungsi-fungsi kepemimpinan untuk membuat program dan keputusan yang terbaik bagi perusahaan yang di pimpinnya.

Dalam kegiatan operasional perusahaan ini, Project Manager merupakan salah satu jabatan yang cukup penting sehubungan pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Hal ini dikarenakan Site Manager merupakan pemimpin yang bertugas langsung mengawasi aktivitas pelaksanaan tugas pekerjaan para karyawan, yang membawahi bagian Administrasi, Bendahara, Teknik Electric, dan bagian Logistic.

Arti penting seseorang pemimpin didalam pencapaian tujuan perusahaan adalah bahwa pemimpin tidak hanya tegas dalam bertindak namun juga haruslah cerdas didalam mengupayakan segala kemampuan yang dimiliki untuk mendorong ataupun mengajak karyawan dalam melakukan kegiatan – kegiatan yang terarah agar tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai dengan maksimal.

Salah satu cara untuk mengarahkan karyawan adalah dengan memberikan suatu keputusan, dan memberikan informasi mengenai keputusan yang akan dibuat dengan *human relations* atau hubungan antar

karyawan dan pimpinan pengawas, instruksi, nasehat sebagai mediator dikala ada konflik didalam organisasi maupun diluar organisasi meliputi bidang tugasnya.

Peran kepemimpinan sebagai perangkat perilaku diharapkan dilakukan oleh seseorang yang sesuai kedudukannya sebagai pemimpin dapat dibagi atas tiga yaitu :

- Pencari alur dimana dalam hal ini pemimpin berperan untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
- Sebagai penyelaras, pemimpin dalam hal ini berperan untuk memastikan bahwa struktur, system dan proses operasional organisasi yang memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
- Pemberdayaan para pemimpin, berperan untuk menggerakkan semangat dalam diri orang – orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdasan dan kreativitas yang mampu mengerakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber dan alat – alat dalam suatu perusahaan. Dengan begitu peran kepemimpinan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidaknya sangatlah ditentukan oleh orang – orang yang telah diserahkan tugasnya masing – masing dalam perusahaan.

Pemimpin juga harus memahami kebijakan dan kegiatan organisasi didalam perusahaan yang dipimpinya untuk

dijelaskan kepada berbagai pihak atau perusahaan lain dengan maksud agar berbagai pihak itu mempunyai pengertian yang tepat tentang kehidupan organisasi perusahaan yang dipimpinnya, supaya perusahaan-perusahaan tersebut mau berkerja sama dengan perusahaan yang dipimpinnya dan pemimpin harus memelihara hubungan dengan perusahaan-perusahaan yang sudah bekerjasama dengan perusahaan yang dipimpinnya supaya keinginan perusahaan tercapai dengan baik.

Adapun perusahaan-perusahaan dan pemerintah daerah yang berkerja sama dengan PT. Niaga Mitra perkasa ialah:

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. PT. Niaga Minta Perkasa menjalin kerja sama dengan dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan berupa penyaluran tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan pekerja pembantu yang banyak.
2. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan. PT. Niaga Minta Perkasa menjalin kerja sama dengan dinas pekerjaan umum kabupaten berupa proyek-proyek pemda berupa pembuatan jalan, pembuatan jembatan, dan pembuatan kantor-kantor dinas yang ada di kabupaten pelalawan.
3. PT. RAPP, Bagian Harvesting. PT. Rapp adalah perusahaan kertas terbesar se-Asia Tenggara, terdapat banyak bagian-bagian dan salah satu bagian tersebut ialah bagian *harvesting*, yaitu bagian pendataan kayu yang telah ditebang. PT. Niaga Mitra Perkasa berkerja sama dengan PT. RAPP bagian *harvesting* dalam hal penyaluran tenaga kerja yang dibutuhkan oleh bagian *harvesting*, seperti pembersih kantor, sekitar kantor termasuk perumahan yang disediakan oleh bagian *harvesting* untuk karyawan.
4. PT. Pec Tech Services Indonesia. PT. Pec Tech Services Indonesia (PT. PTSI) adalah perusahaan yang berkerja sama dengan PT. Rapp, PT. PTSI Adalah perusahaan yang bergerak dibidang Transportasi, dari penebagan kayu sampai kayu dibawa kepabrik. Dan PT. Niaga Minta Perkasa menjalin kerja sama dengan PT. PTSI ialah didalam penyaluran tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT. PTSI seperti membantu mekanik-mekanik didalam mengerjakan tugas, membantu supir-supir mobil yang membawa kayu.
5. CV. Auto Jaya. CV. Auto Jaya adalah perusahaan dibidang penyediaan jasa transportasi, untuk membawa karyawan-karyawan ketempat kerja dan menjemput kembali karyawan tersebut. PT. Niaga Minta Perkasa menjalin kerja sama berupa penggunaan jasa angkutan untuk membawa karyawan-karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa ketempat kerja dan menjemput kembali karyawan-karyawan PT.Niaga Mitra Perkasa. Adapun jumlah alat transportasi yang disediakan pihak CV. Auto Jaya untuk antar-jemput karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa adalah sebanyak 6 unit medium bus atau bus ukuran sedang, dengan kapasitas angkut 24 orang.
6. Bank Mandiri Cabang Kerinci Kota. Kerjasama dengan Bank Mandiri Cabang Kerinci Kota adalah pembuatan rekening tabungan dan pembayaran gaji bagi para karyawan yang berkerja pada PT. Niaga Minta Perkasa.
7. CV. Mandiri Abadi. CV.Mandiri Abadi adalah Kontraktor didalam bidang pembuatan jalan dan pembuatan jembatan. PT. Niaga Minta Perkasa menjalin kerja sama berupa pembuatan jalan dan pembuatan jembatan yang ada di kabupaten pelalawan.
8. CV. Niaga Abadi. CV.Niaga Abadi kontraktor yang bergerak didalam pembuatan perumahan, kantor-kantor. PT. Niaga Minta Perkasa menjalin kerja sama berupa pembuatan perumahan dan kantor-kantor yang berada di kabupaten pelalawan.

Kebijakan yang dibuat pemimpin tidak hanya penting terhadap perusahaan tetapi juga bagi karyawan termasuk dalam hal kinerja yang dicapai oleh karyawan. Untuk itu pemimpin tidak hanya dituntut bisa memerintah karyawan namun yang lebih penting adalah bagaimana mendidik karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan arah yang benar dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan serta menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan yang lebih baik.

Ada berbagai macam fungsi kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah perusahaan, tergantung kebijakan dan arah dari perusahaan tersebut. Kurang berjalan dan efektifnya fungsi tersebut dan tujuan perusahaan akan juga sulit tercapai. Yang menjadi objek penelitian disini adalah PT. Niaga Mitra Perkasa, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Kontruksi dan menpower.

Terjadinya kerja sama yang baik dan harmonis sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan human relation dalam bekerja sama agar pegawai juga mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun fenomena yang mendukung untuk diadakannya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pelaksanaan fungsi kepemimpinan sebagai wakil dan juru bicara yang melekat pada pimpinan PT. Niaga Mitra Perkasa dimana dalam hal ini perusahaan bekerja sama dengan pihak transportasi untuk mempermudah karyawan dalam pergi bekerja. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan, diperoleh informasi bahwa pemimpin kurang memelihara hubungan antara perusahaan transportasi, akibatnya perusahaan transportasi hanya mengirim 6 unit armada transportasi sejenis medium bus atau bus ukuran sedang pada PT. Niaga Mitra Perkasa, oleh karena itu setiap unit alat transportasi melebihi kapasitas dan muatan yang dibawanya, yang merugikan perusahaan ialah karyawan tidak semangat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Masih kurangnya pelaksanaan fungsi kepemimpinan sebagai komunikator yang melekat pada pimpinan PT. Niaga Mitra Perkasa berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan, diperoleh informasi bahwa pemimpin dalam mengendalikan pengawainya. Di mana dalam hal ini penulis melihat dari jaranganya pemimpin berada ditempat dalam hal ini direktur, sehingga jarang dilakukan komunikasi dan pengawasan terhadap karyawan. Akibatnya karyawan terlalu santai dan lalai melaksanakan tugas-tugas yang diemban oleh karyawan tersebut.
3. Masih kurangnya pelaksanaan fungsi kepemimpinan sebagai mediator yang melekat pada pimpinan PT. Niaga Mitra Perkasa berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan, diperoleh informasi kurang memelihara hubungan antar karyawan, tidak ada penyelesaian konflik terhadap karyawan bagian lapangan dengan karyawan bagian administrasi, seperti kurangnya karyawan bagian administrasi dan karyawan lapangan yang banyak. Akibatnya karyawan bagian administrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya seperti pemberian gaji yang bisa terlambat tiga hari atau empat hari karena karyawan bagian administrasi kualahan dan urusan-urusan administrasi perusahaan lainnya yang ditugaskan oleh karyawan bagian administrasi.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul : **“Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Pada PT. Niaga Mitra Perkasa Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang yang telah penulis sajikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: **“Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Pada PT. Niaga Mitra Perkasa Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.”?**

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. Niaga Mitra Perkasa.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang pemimpin yang baik dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama akan sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kinerja karyawan untuk bekerja didalam perusahaan. Agar karyawan tidak merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaan maka seorang pemimpin harus menggunakan cara-cara yang dapat diterima oleh karyawannya dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya sehingga tujuan yang hendak dicapai akan terwujud.

Menurut Nawawi (2004;9) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah dengan tujuan bersama. Secara khusus kepemimpinan diartikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.(Nasution, 2000;24)

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang atau pimpinan, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan konsumen.(Sutarto, 1998;12)Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.(Siagian, 2002;62)

Ada lima kepemimpinan yang kokoh menurut chapman yaitu :

1. Cara berkomunikasi,
2. Pemberian motivasi,
3. Kemampuan memimpin,
4. Pengambilan keputusan,
5. Kekuasaan yang positif.

George R. Terry dalam bukunya "*Principles of management*" mengemukakan 8 (delapan) buah teori kepemimpinan sebagai berikut.(Winardi, 2000;62-63):

1. Teori Otokratik.
Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak abitrer dalam hubungan diantara pemimpin dengan pihak bawahan. Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana disiplin adalah faktor terpenting.
2. Teori Psikologis.
Pendekatan ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan system motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.
3. Teori Sosiologi.
Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melacarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut.
4. Teori Supportif.
Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-baiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori supportif dinyatakan sebagai "teori partisipatif".
5. Teori Laissez faire
Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.
6. Teori Perilaku Pribadi.

Seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya. Pemimpin macam ini memberikan banyak kebebasan kepada bawahannya. Seorang pemimpin otokratif yang bijak sana,

7. Teori Sifat

Ia menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seseorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang kepemimpinan.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan kelompok atau organisasi masing-masing. Yang mengisaratkan setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar setuasi itu. (Rivai, 2004;53). Fungsi kepemimpinan mempunyai dua dimensi seperti :

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin,
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melakukan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi. (Rivai, 2006;53)

Menurut Nawawi dalam kepemimpinan yang efektif ada 5 fungsi kepemimpinan, yaitu : (Nawawi, 2004;53)

1. Fungsi Instruktif. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintakan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin (bawahan).
2. Fungsi Konsultatif. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah meskipun pelaksanaannya sangat bergantung pada pemimpin. Pemimpin dalam mengambil keputusan memerlukan pertimbangan dengan orang yang dipimpin (bawahan).
3. Fungsi Partisipatif. Pemimpin dalam fungsi ini berusaha mengaktifkan

orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi Delegrasi. Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin.
5. Fungsi Pengendalian. Fungsi ini dilakukan dengan mengatur anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif. Sehingga tercapainya tujuan bersama yang maksimal.

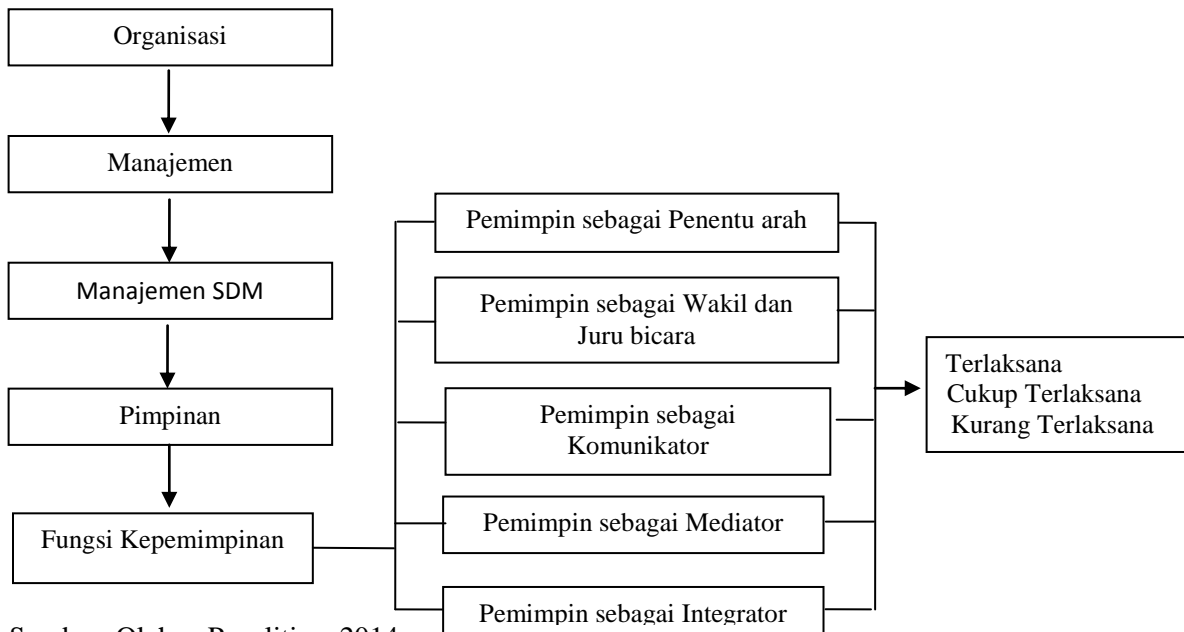
Seperti yang telah diketahui bahwa setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpiann yang khas untuk tujuan perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam gaya kepemimpinan, kombinasi antara situasi yang dihadapi oleh pemimpin dengan perilaku kepemimpinan yang tepat akan menentukan efektivitas kepemimpinan. Yang dimaksud dengan perilaku yang tepat adalah dalam situasi apa perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan dalam situasi apa perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan. Sedangkan menurut (Siagian, 2003;47) ada 5 fungsi kepemimpinan, yaitu :

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Kerangka Pikir

Berdasarkan variabel dari penelitian ini yaitu pelaksanaan fungsi kepemimpinan, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikiran Penelitian Tentang Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan pada PT. Niaga Mitra Perkasa di Kecamatan Kerinci Kota Kabupaten Pelalawan



Sumber; Olahan Penelitian, 2014

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional variabel pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. Niaga Mitra Perkasa

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	skala
Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah dengan tujuan bersama. Nawawi, (2004:9)	Analisis Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan PT. Niaga Mitra Perkasa kecamatan pangkalan kerinci kabupaten pelalawan	1. sebagai Penentu Arah	a. Perumusan strategi b. Pengambilan keputusan	Ordinal
		2. Pemimpin sebagai Wakil dan Juru Bicara	a. Pemeliharaan hubungan kerjasama dengan pihak luar (klien) b. Pemahaman kebijaksanaan organisasi kepada pihak luar (klien)	Ordinal
		3. Pemimpin sebagai komunikator	a. Komunikasi di dalam organisasi b. Komunikasi dengan pihak luar organisasi (klien)	Ordinal
		4. Pemimpin sebagai Mediator	a. Penyelesaian konflik b. Pengadaan mediasi	Ordinal
		5. Pemimpin Sebagai integrator	a. Interaksi b. Pemersatuan antar bagian organisasi	Ordinal

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert (Sugiyono, 2005:107) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu terlaksana dengan persentase 67 – 100%, cukup terlaksana dengan persentase 34 - 66%, kurang terlaksana dengan persentase $\geq 33\%$.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dalam hal ini penelitian akan mendeskripsikan pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. Niaga Mitra Perkasa. Untuk menganalisis data tersebut digunakan analisis statistik deskriptif. Ini sesuai dengan Sugiono (2007:142) yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Niaga Mintra Perkasa, yang terletak di jalan pepaya, kecamatan kerinci kota,

kabupaten pelalawan. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian yaitu karena PT. Niaga Mitra Perkasa merupakan salah satu perusahaan kontraktor dibidang kontruksi dan menpower yang ada di kabupaten pelalawan, dan perusahaan kontraktor ini memiliki karyawan yang cukup banyak dan kurangnya komunikasi internal diantara pimpinan dan bawahan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika Kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. (Arikunto, 2006:130-131).

Populasi yang penulis gunakan adalah karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kab. Pelalawan serta pimpinan perusahaan yang berjumlah 213 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Project Manager, Site Manager, Bandahara, Administrasi, Teknik Electric, Logistic, Dan Karawan, yang mana telah di lakukan pengambilan sampling keseluruhan berjumlah 63 orang. Sedangkan pemimpin perusahaan merupakan *key informan*. Untuk lebih jelasnya siapa saja yang menjadi populasi dan sampel dalam peneltian ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Tabel Populasi dan Sample Penelitian

NO	Jenis Populasi	Populasi	Sample	Presentasi
1	Direktur	1	1	100%
2	Project Manager	1	1	100%
3	Site Manager	1	1	100%
4	Bandahara	2	2	100%
5	Administrasi	2	2	100%
6	Teknik Electric	3	3	100%
7	Logistic	3	3	100%
8`	Karyawan	200	50	25%
Jumlah		213	63	-

Sumber: Data penelitian, 2014

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus yang digunakan untuk populasi project manager, site manager, bandahara, administrasi, teknik electric, logistic. Sampling jenuh atau sensus adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila:

1. Jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.
2. Sebaran populasi (tempat) berada dalam satu tempat.

Maka dapat diketahui jumlah sample untuk Direktur, Project Manager, Site Manager, bandahara, administrasi, teknik electric, logistic berjumlah 13 orang. Selanjutnya untuk populasi karyawan penulis menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel tidak di dasarkan atas setara, pedoman atau wilayah, tetapi atas adanya tujuan tertentu dan tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian, yang mana pengertian dari teknik penarikan sampel ini di tentukan oleh penulis sendiri yang mana ada hubungan dengan permasalahan penelitian. (Sugiyono, 2002:62).

Jadi dari penarikan sampel secara *purposive* penulis mengambil dari sebagian kecil jumlah karyawan yang terlalu banyak sehingga penulis mengambil 25% dari jumlah karyawan yang di anggap yang mewakili dari masing-masing karyawan setiap sub bagian, bagian, seksi keseluruhan sampel yang di dapat berjumlah 50 orang, sehingga keseluruhan sampel penelitian ini berjumlah 63 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden sebagai sampel dan data tersebut penulis olah untuk mendapatkan hasil pembahasan, seperti tanggapan karyawan mengenali pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan pada PT. Niaga Mitra Perkasa Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

- b. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari laporan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang menulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian pada pemimpin dan karyawan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi kepemimpinan....
- b. Quesioner (Daftar Pertanyaan) yaitu Suatu cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel.
- c. Interview (Wawancara) yaitu Pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada pemimpin perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dari data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia. Kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah dengan tujuan bersama. Nawawi, (2004:9)

1. Pemimpin Sebagai Penentu Arah

Pemimpin sebagai penentu arah maksudnya yaitu pemimpin sebagai pembuat kebijakan, program maupun strategi sebagai salah satu cara mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sebagai penentu arah merupakan bagai mana seorang pemimpin menyusun suatu kebijakan untuk

menyelaikan permasalahan perusahaan dan inovasi-inovasi dan strategi organisasi.

Hasil tanggapan responden karyawan PT.Niaga Mitra Perkasa yang menyatakan terlaksana dengan rata-rata 26 responden atau dengan persentase 41,3%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan pemilihan jawaban, antara lain bahwa Setiap kebijakan yang dibuat diketahui oleh pimpinan dan ditanda tangani oleh direktur, kebijakan atau program yang disusun, dan diketahui oleh direktur sesuai dengan peraturan perusahaan yang menyangkut permasalahan yang terjadi.

Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 31 responden atau dengan persentase 49,2% dan hanya beberapa alasan dari responden penelitian yaitu Pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang terjadi cukup terlaksana,

Kemudian yang menyatakan kurang terlaksana dengan rata-rata 6 atau dengan persentase 9,7%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan pemilihan jawaban.

Informasi yang penulis dapatkan selanjutnya melalui wawancara yang penulis lakukan dengan direktur PT.Niaga Mitra Perkasa, yang mana beliau menyatakan:

“Dalam menyusun sebuah kebijakan atau program tentunya harus memiliki latar belakang permasalahan yang harus diselesaikan, tentunya penyusunan kebijakan atau program tersebut harus berpedoman dari data yang didapatkan lapangan apakah ada masalah yang serius dan perlu untuk diselesaikan maka disusunlah suatu kebijakan yang mana berbentuk pedoman teknis maupun operasional”.

Dari penjelasan data yang didapatkan melalui kuesioner dan informasi yang didapatkan melalui wawancara terlihat bahwa jawaban rata-rata responden penelitian mengenai pemimpin sebagai penentu arah dalam kategori **cukup terlaksana**, Kategori cukup terlaksana didapatkan melalui jawaban dan tanggapan responden yang menyatakan kebijakan yang

dibuat diketahui oleh direktur dan dikoreksi oleh direktur dan disetujui.

2. Pemimpin Sebagai Wakil Dan Juru Bicara Organisasi

Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara yaitu pemimpin sebagai pemelihara hubungan antar organisasi lain atau rekan bisnis sebagai pendukung tugas dan fungsinya. Dalam hal tersebut bagai mana seorang pemimpin melakukan usaha pembangunan hubungan antar organisasi lain sehingga tercipta situasi yang kondusif antar organisasi lain.

Jawaban responden karyawan yang menyatakan terlaksana dengan rata-rata 10 responden atau dengan persentase 15,8%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan pemilihan jawaban, adapapun kerjasama yang dilakukan dengan perusahaan-perusahaan yang berada di kabupaten pelalawan, serta perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 35 responden atau dengan persentase 55,5% dan hanya beberapa alasan dari responden penelitian yaitu adanya alat transportasi yang diberikan oleh perusahaan transportasi untuk perusahaan.

Kemudian yang menyatakan kurang terlaksana dengan rata-rata 18 atau dengan persentase 28,6%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan yaitu berupa masih kurangnya kapasitas alat transportasi yang diberikan oleh perusahaan transportasi yang bekerja sama dengan perusahaan. .

Informasi yang penulis dapatkan selanjutnya melalui wawancara yang penulis lakukan dengan direktur PT.Niaga Mitra Perkasa, yang mana beliau menyatakan:

“Tentunya organisasi harus menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan yang berhubungan dengan perusahaan yang saya pimpin untuk mencapai tujuan organisasi, biasanya untuk menjalin hubungan yang baik dengan mitra perusahaan dilakukan melalui rapat-rapat dan koordinasi dalam melaksanakan program-program yang membutuhkan

kerjasama dengan mitra perusahaan. Dalam menjalin hubungan baik dengan mitra perusahaan biasanya rapat-rapat mengenai pemahaman kebijakan perusahaan dan pemahaman kebijakan mitra perusahaan”.

Dari penjelasan data yang didapatkan melalui kuesioner dan informasi yang didapatkan melalui wawancara terlihat bahwa jawaban rata-rata responden penelitian mengenai pemimpin sebagai wakil dan juru bicara dalam kategori **cukup terlaksana**. Kategori cukup terlaksana didapatkan melalui jawaban dan tanggapan direktur ada melakukan hubungan baik dengan klien atau rekan bisnis untuk melakukan sebagian program atau kerja sama. Sering tidak ada ditempatnya direktur dengan alasan melakukan rapat atau pertemuan dengan klien, hal ini dapat dikatakan baik apabila dengan tujuan membangun hubungan baik antara perusahaan lain untuk mempermudah dalam melaksanakan koordinasi nantinya. Tetapi dalam pelaksanaannya karyawan masih mengeluhkan atas alat transportasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu masih kurangnya alat transportasi, akibatnya karyawan berdesak-desakan saat berangkat bekerja.

3. Pemimpin Sebagai Komunikator

Pemimpin sebagai komunikator maksudnya pemimpin ialah orang yang memberikan perintah menggunakan komunikasi untuk menjaga hubungan yang baik dengan baik dengan organisasi sendiri mau pun dengan organisasi yang bekerja sama dengan organisasi yang dipimpinnya, baik secara lisan maupun secara tertulis. Bahkan sesungguhnya interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif. Demikian pula halnya dengan hubungan ke luar.

Jawaban responden karyawan yang menyatakan terlaksana dengan rata-rata 18 responden atau dengan persentase 26,2%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan pemilihan jawaban, yaitu

direktur masih menyempatkan komunikasi langsung dengan bawahan walau direktur sangat sibuk dengan jabatannya sebagai anggota DPRD Pelalawan.

Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 39 responden atau dengan persentase 61,9% dan hanya beberapa alasan dari responden penelitian yaitu cukup terlaksananya hubungan komunikasi yang dilakukan direktur dengan bawahannya, yaitu melalui rapat-rapat yang dilakukan oleh perusahaan.

Kemudian yang menyatakan kurang terlaksana dengan rata-rata 6 atau dengan persentase 9,5%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan yaitu direktur jarang berada ditempat dikarenakan direktur sebagai anggota DPRD pelalawan.

Informasi yang penulis dapatkan selanjutnya melalui wawancara yang penulis lakukan dengan direktur PT.Niaga Mitra Perkasa, yang mana beliau menyatakan:

”Mengenai komunikasi yang saya lakukan terhadap bawahan atau karyawan dengan komunikasi langsung dengan cara tatap muka dalam setiap kegiatan untuk memastikan dan mengarahkan dalam melakukan kegiatan dan tugas yang dijalankan oleh karyawan dan komunikasi tidak langsung melalui surat tugas atau surat perintah yang harus dijalankan oleh karyawan tersebut”.

Dari penjelasan data yang didapatkan melalui kuesioner dan informasi yang didapatkan melalui wawancara terlihat bahwa jawaban rata-rata responden penelitian mengenai pemimpin sebagai komunikator dalam kategori **cukup terlaksana**. Kategori cukup terlaksana didapatkan melalui jawaban dan tanggapan, direktur ada melakukan komunikasi terhadap bawahannya melalui rapat-rapat yang dilakukan oleh perusahaan, walau direktur sekali-kali tidak datang dalam rapat dikarenakan direktur merangkap sebagai anggota DPRD pelalawan.

4. Pemimpin Sebagai Mediator

Pemimpin sebagai mediator, yaitu pemimpin sebagai penengah apabila terjadi permasalahan atau konflik dalam organisasi,

pemimpin sebagai penggung jawab organisasi sbagai kegiatan dalam organisasi serta segala permasalahan dalam organisasi terlebih lagi konflik yang terjadi membuat suasana dalam organisasi menjadi kurang kondusif dan terjadi perpacahan antar kelompok satu demgan kelompok lain.

Jawaban responden karyawan yang menyatakan terlaksana dengan rata-rata 19 responden atau dengan persentase 30,2%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan pemilihan jawaban, yaitu direktur dalam penyelesaian konflik antar bagian perusahaan. pihak yang berkonflik ditemukan diadakan mediasi atau konflik apa yang terjadi setelah tau permasalahan yang terjadi direktur mengambil keputusan yang tepat terhadap konflik yang terjadi.

Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 29 responden atau dengan persentase 46% dan hanya beberapa alasan dari responden penelitian, yaitu pemimpin cukup terlaksana dalam melakukan mediasi terhadap bagian perusahaan yang terjadi konflik.

Kemudian yang menyatakan kurang terlaksana dengan rata-rata 15 atau dengan persentase 23,8%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan yaitu direktur jarang berada ditempat, akibatnya direktur lambat melakukan mediasi terhadap bagian kerja yang terjadi konflik.

Informasi yang penulis dapatkan selanjutnya melalui wawancara yang penulis lakukan dengan driketur PT.Niaga Mitra Perkasa, yang mana beliau menyatakan:

"Tentunya mengenai konflik pasti terjadi dalam setiap organisasi tidak terkecuali dalam perusahaan ini yang saya pimpin, maka dari itu konflik yang ada biasanya antar karyawan dan karna kesalah pahaman antar karyawan dan tidak terlalu besar sehingga sebagai pemimpin saya melakukan usaha pencegahan dengan menghimbau antar karyawan atau antar bagian tetap akur, dan saling menghormati satu sama lain serta membantu karyawan lain apabila memerlukan bantuan".

Dari penjelasan data yang didapatkan melalui kuesioner dan informasi yang didapatkan melalui wawancara terlihat

bahwa jawaban rata-rata responden penelitian mengenai pemimpin sebagai mediator dalam kategori **cukup terlaksana**, Kategori cukup terlaksana didapatkan melalui jawaban dan tanggapan, direktur dalam melakukan mediasi cukup terlaksana dalam mengambil keputusan terhadap konflik yang terjadi

5. Pemimpin Sebagai Integrator

Pemimpin sebagai integrator, yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut. Hanya pimpinanlah yang berada "di atas semua orang dan semua satuan kerja" yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik. Terlihat jawaban responden karyawan yang menyatakan terlaksana dengan rata-rata 11 responden atau dengan persentase 17,5%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan pemilihan jawaban, yaitu direktur dalam membina kerja sama antar unit kerja baik, direktur mampu mempersatukan tiap unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 62 responden atau dengan persentase 49,2% dan hanya beberapa alasan dari responden penelitian, yaitu direktur dalam membina kerja sama antar unit kerja cukup baik, dan direktur mampu mempersatukan tiap unit kerja.

Kemudian yang menyatakan kurang terlaksana dengan rata-rata 42 atau dengan persentase 33,3%, yang mana tidak banyak responden karyawan yang memberikan tanggapan berupa alasan yaitu masih ada saja terjadi konflik terhadap unit kerja yang berada di perusahaan.

Informasi yang penulis dapatkan selanjutnya melalui wawancara yang penulis lakukan dengan driketur PT.Niaga Mitra Perkasa, yang mana beliau menyatakan:

"biasanya diadakan rapat untuk menjalin interaksi antar pimpinan dan bawahan, bawahan dengan bawahan. Dan saling bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan". Dari penjelasan data yang didapatkan melalui kuesioner dan informasi

yang didapatkan melalui wawancara terlihat bahwa jawaban rata-rata responden penelitian mengenai pemimpin sebagai integrator dalam kategori **cukup terlaksana**. Kategori cukup terlaksana didapatkan melalui jawaban dan tanggapan, direktur cukup terlaksana dalam fungsi integrator atau membina dan mempersatukan antar bagian cukup terlaksana, direktur mengadakan rapat terhadap semua unit kerja, supaya berinteraksi antara pimpinan dengan kelompok kerja, pimpinan terhadap karyawan, kelompok kerja dengan kelompok kerja, karyawan dengan

karyawan.melakukan mediasi cukup terlaksana dalam mengambil keputusan terhadap konflik yang terjadi.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT.Niaga Mitra Perkasa **Cukup Terlaksana** Artinya pelaksanaan fungsi kepemimpinan masih perlu ditingkatkan lagi agar perusahaan dibidang kontraktor dan manpower ini bisa mendapatkan loyalitas dan kinerja yang baik dari karyawan dan PT.Niaga Mitra Perkasa Dapat Bersaing Terhadap perusahaan-perusahaan yang mengambil bidang yang sama dengan perusahaan.

Tabel 4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Pada Pt.Niaga Mitra Perkasa Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

No	Item Penelitian	Jawaban Responden			Jumlah
		Terlaksana	Cukup terlaksana	Kurang terlaksana	
1	Pemimpin sebagai penentu arah	26 (41,3%)	31 (49,2%)	6 (9,5%)	63
2	Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara	10 (15,8%)	35 (55,5%)	18 (28,6%)	63
3	Pemimpin sebagai komunikator	18 (28,5%)	39 (61,9%)	6 (9,5%)	63
4	Pemimpin sebagai mediator	19 (30,2%)	29 (46%)	15 (23,8%)	63
5	Pemimpin sebagai integrator	11 (17,5%)	31 (49,2%)	21 (33,3%)	63
Jumlah		84	165	66	315
Rata-rata		17	33	13	63
Persentase		27%	52,4%	20,6%	100%

Sumber : Data Olahan Pelitian, 2015

Dari tabel diatas terlihat responden yang menjawab terlaksana untuk indikator pemimpin sebagai penentu arah sebanyak 26 responden atau 41,3%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 31 responden atau 49,2%, kemudian yang menjawab tidak terlaksana 6 responden atau 9,5%, sehingga dapat diketahui untuk indikator pemimpin sebagai penentu arah dalam kategori **cukup terlaksana**.

Pada indikator kedua pemimpin sebagai wakil dan juru bicara sebanyak 10 responden atau 15,8%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 35 responden atau 55,5%, kemudian yang menjawab tidak terlaksana 18 responden atau 28,6%, sehingga dapat diketahui untuk indikator pemimpin sebagai

wakil dan juru bicara dalam kategori **cukup terlaksana**.

Pada indikator ketiga pemimpin sebagai komunikator sebanyak 18 responden atau 28,5%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 39 responden atau 61,9%, kemudian yang menjawab tidak terlaksana 6 responden atau 9,5%, sehingga dapat diketahui untuk indikator pemimpin sebagai komunikator dalam kategori **cukup terlaksana**.

Pada indikator keempat pemimpin sebagai mediator sebanyak 19 responden atau 30,2%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 29 responden atau 46%, kemudian yang menjawab tidak terlaksana 15 responden atau 23,8%, sehingga dapat diketahui untuk

indikator pemimpin sebagai mediator dalam kategori **cukup terlaksana**.

Pada indikator kelima pemimpin sebagai integrator sebanyak 11 responden atau 17,5%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 31 responden atau 49,2%, kemudian yang menjawab tidak terlaksana 21 responden atau 33,3%, sehingga dapat diketahui untuk indikator pemimpin sebagai integrator dalam kategori **cukup terlaksana**.

Dari tabel diatas terlihat responden yang menjawab terlaksana dengan rata-rata 17 atau 27%, kemudian untuk menjawab terbanyak dengan rata-rata 33 atau persentase 52,4% pada kategori cukup terlaksana, kemudian untuk jawaban kurang terlaksana dari keseluruhan responden penelitian dengan rata-rata 13 dan persentase 20,6%. Sehingga dengan berdasarkan teknik pengukuran yang telah penulis tentukan, dari label rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 33 atau persentase 52,4% pada kategori cukup terlaksana sehingga dapat diketahui mengenai pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada direktur PT.Niaga Mitra Perkasa di kecamatan pangkalan kerinci kabupaten pelalawandalam kategori **cukup terlaksana**.

Dari data dan penjelasan diatas disimpulkan bahwa untuk pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT.Niaga Mitra Perkasa Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupten Pelalawan **cukup terlaksana** artinya masih perlu dioptimalkan lagi fungsi kepemimpinan, yang perlu dioptimalkan ialah fungsi sebagai wakil dan juru bicara, dalam hal kategori ini pemimpin kurang bekerjasama dengan rekan bisnis ialah bagian transportasi karyawan akibatnya karyawan tidak fokus pada saat bekerja, dalam hal ini pemimpin harus menjalin hubungan yang erat dengan rekan bisnis supaya tujuan perusahaan berjalan dengan semestinya. Dan fungsi sebagai mediator, pemimpin harus menunjuk sorang kepercayaan untuk menggantikan posisi pimpinan pada saat pimpinan tidak berada ditempat, supaya ada penengah dan pencengah pada saat terjadi konflik. Dan yang terakhir pemimpin sebagai integrator. Pemimpin harus sering memberi pembinaan terhadap unit kerja untuk mempersatukan

antar unit kerja untuk antisipasi terjadinya konflik antar unit kerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta pembahasan terhadap tanggapan responden penelitian yang terdiri dari karyawan PT.Niaga Mitra Perkasa di kabupaten pelalawan dapat disimpulkan bahwa mengenai analisis pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT.Niaga Mitra Perkasa di kabupaten pelalawan dalam kategori cukup terlaksana.

Kategori cukup terlaksana didapatkan dari jawaban dan tanggapan yang penulis dapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT.Niaga Mitra Perkasa dan wawancara yang diberikan kepada direktur PT.Niaga Mitra Perkasa sebagai responden penelitian, yang mana dapat diketahui bahwa dalam melakukan fungsinya sebagai pemimpin PT.Niaga Mitra Perkasa, direktur menilai dan menyetujui atas rumusan dan kebijakan yang dibuat bersama terhadap karyawan PT.Niaga Mitra Perkasa.

Kemudian sebagai wakil dan juru bicara organisasi pemimpin menjalin kerjasama dengan rekan bisnis atau perusahaan-perusahaan dan melakukan koordinasi dengan kebijakan yang dibuat dan program yang disusun serta akan dilaksanakan, untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian sebagai komunikator pemimpin menjalin komunikasi dengan mitra perusahaan, untuk mencapai tujuan yang sama-sama disetujui oleh kedua perusahaan, dan pemimpin menjalin komunikasi dengan karyawan perusahaan agar karyawan tau dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan oleh pemimpin.

Pemimpin sebagai mediator pemimpin berupaya menyelesaikan konflik yang terjadi di perusahaan yang dipimpinnya dan pemimpin memberikan mediasi terhadap unit kerja untuk menyelesaikan konflik yang ada, dan pemimpin mengambil keputusan dan jalan keluar terhadap konflik yang ada.

Pemimpin sebagai integrator pemimpin menjadi pemersatuan terhadap

setiap unit kerja yang ada diperusahaan dan membina setiap unit didalam perusahaan yang dipimpinnya.

Sehingga dapat disimpulkan dan dijelaskan dari tanggapan responden yaitu karyawan PT.Niaga Mitra Perkasa mengenai pelaksanaan fungsi kepemimpinan di kecamatan pangkalan kerinci kabupaten pelalawan dalam kategori cukup terlaksana.

Saran

1. Kepada Direktur untuk dapat melakukan komunikasi kepada karyawan secara lebih sering untuk menjaga hubungan antar pimpinan dan bawahan agar jarak tidak terlalu jauh.
2. Untuk Direktur agar lebih mengetahui kondisi organisasi dan kondisi karyawan sehingga dapat menjaga hubungan yang baik dengan karyawan serta hubungan yang baik dapat mencegah terjadinya konflik antara pemimpin dan karyawan serta unit kerja dengan unit kerja lain.
3. Untuk Direktur, Menambah karyawan bagian administrasi, supaya tidak ada keterlambatan gaji bagi karyawan, dan melayani karyawan kalau ada keluhan yang terjadi terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Beni Ahmad Saebani, Ii Sumantri, M. Ag. 2014. *Kepemimpinan*. Pustaka Setia Bandung.
- Kartini Kartono. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. 2001. *Dasar-dasar Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2008. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartani, 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nasution, M. N, 2003. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nasution, Mulia, SE. 2004. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Djambatan. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H, Hadari. 2004. *Manajemen Yang Efektif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Manullang. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta. Gadjah Mada University Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Saud Hasan. 2000. *Manajemen Personalia Edisi Ke Empat*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Murai Kencana. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saydam Gauzali. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. PT. Gunung Agung Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudarman, Danim. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Cetakan Pertama, Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo.2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Raja Grafindo Persada.